

BIASED

Jennifer Eberhardt

ジェニアアール・エバーハート

山岡希美=訳 解説=高史明

無意識のバイアス

人はなぜ人種差別をするのか

無意識のバイアス

ジェニア・エバーハート 山岡希美 訳

Jennifer Eberhardt,
BIASED
人はなぜ
人種差別を
するのか



9784750351230

ISBN978-4-7503-5123-0

C0036 ¥2600E

明石書店

定価(本体2600円+税)



1920036026005

悪意の有無に関係なく存在する偏見、バイアス。それはいかかして脳に刻まれ、他者に伝染し、ステレオタイプを形作っているのか？

明石書店

私たちは見て判断するのではない。
判断して見ているのだ。

悪意なき偏見をめぐって

明石書店

全ての社会には、バイアスの対象となる不利な集団が存在する。その不利な立場が、それらの集団に対する想像上の欠陥を原因とする場合、我々の既存のバイアスは正当化されているように感じられる。こうしたバイアスは、それらを助長する格差を理解しそれに挑むまで、繰り返し生み出される。だからこそ、この格差を終わらせるための第一歩は、格差は避けられないという思い込みを捨てることなのだ。

(「終わりに」より)

BIASED

Jennifer Eberhardt

ジェニファー・エバーハート

山岡希美=訳 解説=高史明

無意識の バイアス

人はなぜ人種差別をするのか

明石書店

る存在です。

自らの話を共有し、それを世界と共有することを許可してくれた人々には特別にお礼を申し上げたいと思います。皆様からたくさん刺激を受けています。皆様は困難な時に心を落ち着かせる力を持っています。

私の兄弟のハーラン・ジユニア、ケビン、ジャステイン、ステファニーへ。子どもの頃から様々な面においてみんなのことを尊敬してきました。今でも尊敬しています。私の父と母である、ハーランとメアリー・エバーハートへ。二人の愛と犠牲が全てを変えてくれました。二人がまだ生きていてくれたら良かったのにと心から思います。今でも二人がいないことに寂しさを感じます。

息子たち、エビル、エヴェレット、ハーランへ。あなたたちの話や思い出を共有してくれてありがとう。エヴェレットは、お母さんの本に気を配ってくれて、いつもこの作品に貢献する方法を考えてくれて、特に感謝しています。

そして最後に、私のパートナーであり、最愛の夫であるリックに、このプロジェクトと私たちのパートナーシップを通して感じた、あなたの忠誠心、指導、サポート、そして忍耐力にとっても感謝しています。あなたは本当に最高の人です。

解説

高史明

はじめに

本書は、Eberhardt, J. L. (2020). *Biased: Uncovering the hidden prejudice that shapes what we see, think, and do.* Penguin Books. を日本語に訳したものである。

本書の著者エバーハート博士は、一九九三年にハーバード大学大学院にて博士号を取得した後、イェール大学勤務を経て、一九九八年よりスタンフォード大学で研究と教育に携わる社会心理学者である。人種に基づくバイアス、特に黒人に対するそれについて長年にわたって研究してきた。*Psychological Science* や *Journal of Personality and Social Psychology* といった心理学・社会心理学分野の有力な学術雑誌にも数々の論文を発表し、科学者として高い評価を得ている。

エバーハート博士の中心的研究テーマは、人間が持つ、それ自体は正常で適応的な心理的メカニズムが、刑事司法における人種バイアスのような重大な帰結をもたらすということである。このようなメカニズムは人間が事物を認知し行動する際の基盤にあたるものであるため、「差別主義者」ではない人々ですら、そこから自由ではない。そしてこのことが、本書のテーマでもある。

本翻訳書のタイトルである『無意識のバイアス——人はなぜ人種差別をするのか』についても、一点述べておきたい。原書のタイトルは、我々の「隠れた偏見」が認知や行動を知らぬ間に方向づけ、偏った不公正な結果をもたらすという問題意識を反映したものである。この問題意識は、実は

人種問題のみに向けられたものではない。本書一四頁で、「人は肌の色、年齢、体重、人種、訛り、障害、身長、性別など、あらゆる特徴に基づいてバイアスを持つことがありうる。私が人種、特に黒人と白人について多く挙げているのは、この二つのグループがバイアス研究において、最も多く研究されているからである」と書かれていることからその点は明らかである。とはいえ、本書で紹介されている具体的な研究事例や逸話のほとんどが人種バイアスに関するものであり、この点を明らかにしないタイトルでは他の差別問題についての「直接」解説を期待してしまう読者に対して不親切であろうと考え、訳書では「人種差別」の語を冠することとした。しかし本書が、黒人に対するバイアスを一つの（重要な）事例として、社会の様々な問題（ときに読者自身が経験するであろうものも含む）を理解する視座を提供してくれるものであるという点は、強調しておきたい。

もう一つは、「無意識のバイアス」という表現の意図についてである。心理学の専門用語としては、「無意識的」「無意図的（非意図的）」「自動的」「潜在的」などの表現は、一部に重なる部分も持ちつつも、使い分けられている表現である。したがって、「無意識」という語は、本書で扱う現象の全ての側面を表現できているものではない。しかし、このような専門的な用法を離れた日常的な用法に従えば、「無意識」という語は本書のスコープを十分に伝えることができるものである。単に「バイアス」としたり、「潜在的なバイアス」などの一般的でない表現を用いたりするよりも、本書に関心を持つであろう読者が内容を押し量りやすいものになると思われる。また、「差別」は悪意や利己的な動機により（一般的な用法に従えば、「意識的」に）なされるものと解されているからいがあるため、「無意識」の語と「人種差別」の語を併せて用いることによって、そこから生じる違和感が本書の問題意識をより明確に伝えることになると考えたものである。

本書の構成

本書は計一〇章と、印象的な「はじめに」「終わりに」からなる。一〇個の章は、さらに幾つかの章ごとに、問題提起にあたる第一部、刑事司法の現状と科学の歴史を論じる第二部、社会の様々な領域におけるバイアスの現状と必ずしも明るくはない前途についての第三部に整理されている。いずれの章も具体的な事件・出来事を挙げつつ平易な文章で執筆され訳されており、人種問題や社会心理学について専門的な知識がない一般の読者にとっても、容易に読み通せるものであろう。一方で、数多くの実証的研究が参照されており、また翻訳書においてしばしば割愛されてしまう参考文献リストも掲載されていることから、この分野について知見を深めたいという研究者や研究者の卵にとっても有益なリファレンスとなっている。

書籍を読む際に気になった章から読む習慣があるという読者もいるだろうが、本書は事例の紹介や議論の展開がよく整理されて書かれており、またバイアスが潜在的であるというのはいったいどのようなのか、それはどのような手法を用いて実証されてきたのかといったやや専門的な解説も順を追ってなされるものであるため、はやる気持ちを抑えて最初の章から順に読み進めるのがよいと思われる。

第1章と第2章からなる第一部「私たちの目に映るもの」では、本書の分析の枠組みがどのようなものであるのかが明らかにされる。

まず第1章において、博士自身の子ども時代の経験を起点に、異なる人種の人々の顔を見分けるのが難しいという多くの人が経験する現象の背景には、神経生物学的な理由があることが解説される。そしてこうした日常的な現象が、犯罪の頻発とその取り締まりの（不）成功のような社会問題

とも密接に関連することへと話は展開されていく。

第2章では、このような個人の日常から社会問題にまで関わるバイアスが、「カテゴリー化」という、我々の心理が備えている基本的なメカニズムによって生じるものであることが解説される。我々の脳と心は、感覚器に入力された全ての情報を処理し利用できるほどの能力を備えてはいない。そこでものこを比較的少数のカテゴリーへと分割し効率的に処理するメカニズムが備え付けられているのだが、このようなそれ自体は正常で適応的なメカニズムが、他者をカテゴリーに押し込みステレオタイプ的に判断するという帰結をもたらすのである。この基本的なメカニズムは基本的であるがゆえに、寛容で平等主義的な人々においてもバイアスをもたらす。まさにこの点こそが、本書のテーマである。

加えて第2章では、我々が社会を認識する際にどのような社会的カテゴリーを用いるのか、それらのカテゴリーにどのような特徴を結びつけるのかは、保護者やメディアを介して社会的に学習されることも論じられている。

第3章～第6章からなる第Ⅱ部「自らをどう見出すか」では、特に刑事司法における人種バイアスが議論される。

第3章は、過去十数年にわたり博士が行ってきた、警察とその指導者の訓練活動についての記述から始まる。ここでの重要なメッセージは、博士が指導員たちに警察署へと持ち帰ることを望んだとおり、我々の基本的な認知メカニズムと既に保存されているステレオタイプのな関連づけは、世界に対する我々の認識や行動を我々自身も気づかぬうちに方向づけ、時に生死に関わる重大な帰結すらもたらすということである。

第4章は、特に黒人男性と警察との不幸な関係が論じられる。警察は時に意図的に、時に非意図的に、実際に罪科があるかないかを問わず黒人男性を犯罪者として扱ってきた。警察に取り締まられ有罪判決を受けた犯罪者に占める黒人の比率が高いこと自体は、黒人男性が容易に嫌疑をかけられ有罪判決を下されやすいというバイアスの結果かもしれないし、黒人の方が犯罪に関わりやすいという事実を反映したに過ぎないものかもしれない。しかし、「黒人男性」と「犯罪」を結びつけた情報が繰り返し処理されることは、黒人男性に対する警官の警戒心を自動的に呼び覚まし、その行動を疑わしく危険なものと解釈させる。そして警察が黒人男性を潜在的な犯罪者として扱うことは、黒人男性の側に警察や法制度に対する不信を植えつけ、両者にとっても、それを取り巻く社会全体にとっても、不幸な結果をもたらす。

第5章は、博士自身が車を運転中に些細な過失を理由に警察によって乱暴に拘束された事件の回想から始まる。これは博士個人の経験に留まらず、黒人たちが車を運転中に頻繁に経験することでもある。法執行において黒人が不利な扱いを受けるバイアスの存在は、交通取り締まりの場面に限られない。保釈金の算定から死刑を含む判決の軽重など、司法プロセスの各段階において、黒人に対して不利なバイアスが働くのである。

第6章では、科学が黒人の劣等性を「証明」し、彼らに対する不公正な、時に残虐な、扱いを正当化するために用いられてきた歴史の解説がなされる。特定の人種や民族を「下等な人間」あるいは「人間以下のもの」と見なす風潮は、その行きつく先をナチス政権が最悪の形で実演したことから、科学の表舞台からは遠ざかることになった。しかし、そのような認知は、現在でも人々の心理に深く根を下ろしている。黒人はときに潜在的に、ときに顕在的に、類人猿と結びつけられ、非人間的な存在と見なされてしまうのである。

第7章～第10章からなる第Ⅲ部「抜け出すための道はあるか」では、社会の幾つかの領域におけ

る潜在的なバイアスの実態が語られる。

第7章では、地域コミュニティとバイアスの関係が論じられる。アメリカで公民権法によって居住地を人種的に分離することが非合法化されて何十年も経てもなお、事実上の人種的分離は持続している。潜在的なバイアスが、黒人の居住地に対する忌避や自分たちのコミュニティが黒人の「侵入」に晒されているという脅威の感覚をもたらし、この人種的分離を支えているのである。コミュニティと自宅を安全にするための新しいテクノロジーさえ、黒人を危険と見なすバイアスと組み合わせることで不公正をもたらしてしまうことも、この章で論じられる。

第8章では、教育場面におけるバイアスの実態が語られる。学校において人種的統合が進められることは、マイノリティの将来に好ましい影響を及ぼすとされる。しかし、居住コミュニティについても人種的分離が色濃く残るアメリカでは、学校における人種分離もまた解消されてはいない。また、黒人生徒たちは教育の様々な場面で不利な扱いを受けている。単に人種の構成比を調整して事足りりとするのではなく、教育者と組織が自分たちを尊重し、価値観を肯定してくれる、信頼に足る存在だとマイノリティの生徒たちが感じられるようにすることが重要である。

第9章では、二〇一七年に極右集会の場となり死者も出たアメリカの都市であるシャーロットビルとバージニア大学の話題を中心に、大学とバイアスとの関係が論じられる。博士が長年にわたって研究してきたのは、人種偏見や差別を容認しない社会的規範が成立した後でもなお、知らず知らずのうちに人々の認知や行動を形作っている潜在的なバイアスである。しかし近年——特に二〇一六年にドナルド・トランプが大統領選挙における勝利を取って以降——では、再び露骨な偏見や差別が勢力を得ている。社会はときに足踏みをしながらもよりよい未来に向かって少しずつ進んでいると、無邪気に信じることはできない。そして大学という自由の府が喧騒の場となることもあ

るし、大学自体が黒人に疎外感を与えることもある。

第10章では、ビジネスや労働とバイアスの関係が論じられる。黒人は採用や管理の場面で様々なバイアスの影響を受ける。そしてそうしたバイアスを避けようとするためにしばしば自らの履歴書を「漂白」する必要に駆られることによってもまた、彼らのアイデンティティは深刻な打撃を受けるのである。一方で、バイアスを許容すまいという力学も存在する。ビジネスの場合には、時に企業や組織の平等や公正への志向性により、時に損得勘定により、バイアスを解消するための努力もなされつつある。

翻訳の意義

本翻訳書は日本の出版社から出版されるものであり、書籍の流通事情から考えて読者は日本国内に居住している方が多いであろう。そこで、そうした人々に向けて、本書を翻訳して出版することの意義を論じたい。なお、日本の人口構成比から考えて読者の多くを占めるとされる「日本人」についての意義に重きを置くが、それ以外の人々を想定される読者から除外しているわけではない。

アメリカの人種問題についての理解

本書の原書が出版され、そして日本語の翻訳書も出版されようとしている二〇二〇年は、世界にとって激動の年であった。年初に中国・武漢で流行した新型コロナウイルス(SARS-CoV-2)は瞬く間に勢力圏を拡大し、一〇〇年に一度のパンデミックと呼ばれるに至った。特にアメリカは、トランプ大統領と共和党の感染症対策への消極的な姿勢(というよりときに積極的な妨害ですらあった)もあり、本稿を執筆している一月に至るまで、膨大な数の感染者と死者を記録し続けている。

こうした中で、五月にミネソタ州ミネアポリスにおいて、白人警官が黒人男性を違法な拘束により殺害する事件が起きた。これにより、二〇一三年より用いられてきた「ブラック・ライヴズ・マター」(BLM)をスローガンとする抗議運動が再び拡大したのである。

このBLMに対する日本のメディアの報道には、冷笑的なもの、あるいは最大限よく言えば、「形式上の中立姿勢」を取ったもの(ようするに「どっちもどっち」論)が多く見られた。そうした姿勢の背後には、アメリカにおける黒人差別の深刻さへの無理解や、黒人を非理性的で野蛮な存在と見なすバイアスが あったように思われる。

というのも、何十年も前に公民権法により人種差別が違法となったという点を根拠に、黒人差別は既にたいした問題ではなくなっていると捉え、それを前提に目下の抗議運動を論じる傾向が明らかに見られたからだ。しかし本書が実証研究を踏まえて緻密に論じたように、法に基づく人種的分離のような露骨な差別が姿を消したとしても、バイアスは様々な形で生き残り、黒人たちを苦しめている。刑事司法の場で、地域コミュニティで、教育の場で、そしてビジネスの場で、黒人たちは様々なバイアスに晒されてきたのである。

こうした研究の知識があるかないかにかかわらず、黒人たちにとっては自分たちの暮らす社会、ことにそれを制御する公権力が自分たちを疎外し、そして命すら不当に奪っていくという実感があり、その不公正への怒りが運動の前提となっている。この前提への理解なしに、単に個人的な不満や、社会の構成員全てが等しく被っている不幸への不満を晴らすために差別問題を口実としているとでも言わんばかりの低質な報道が、日本では盛んになされていたのである。

「ブラック・ライヴズ・マター」をどう日本語に訳すかにはいまだ議論のあるところだが、「黒人の命は大切だ」「黒人の命も大切だ」などと訳されることが多い。どう訳すにせよ、この言葉は黒

人の命が白人などの命と比べてあまりにも粗末に扱われているという認識に基づく、公正と公平を求める意思表示なのである。この言葉に対して「大事なのは黒人の命だけではない。オール・ライヴズ・マターだ」と返すのは、一見普遍的な倫理規範の再確認のように見せかけて、前提であるバイアスの存在を議論から除外しようという悪質な「まぜっ返し」でしかない。にもかかわらず、そうした白人至上主義者が好んで用いるレトリックに易々と引っかかった日本語メディアや日本人識者も多数見受けられた。

もう一つ冷笑的な姿勢を支えていたのは、抗議運動を安易に「暴動」「略奪」などと同一視する認識であったように思われる。BLMの抗議運動の大多数は平和裡に行われたものであり、一部で排外主義団体や警察などとの衝突、ときには略奪があったにしても、BLMが総体として暴力によって特徴づけられていたとはとても言えない。しかし日本においては、その境界を無視し、黒人(とその支持者)たちによる暴力がアメリカ市民の平和を脅かしているかのような報道が多々見られた。

この点についても、本書で紹介された潜在的なバイアスの知見が理解を助けてくれるものである。黒人は理性のない類人猿のような存在と見なされやすく、その行動は暴力的なものとして解釈されやすい。前述した、公権力による不公正な扱いの認識という前提すら共有していない日本の報道機関と視聴者にとっては、黒人たちがプラカードを掲げ平和的に訴える光景でさえ、野蛮な黒人たちが正当な理由もなく武装蜂起し、破壊や暴力を振りかざして市民を脅かすものと映ったのではないだろうか。

以上のように、本書のテーマである潜在的なバイアスという概念は、現在のアメリカの最も重要な問題の一つである人種問題についての理解を、大きく助けてくれるものである。本翻訳書は、専門的な研究知見に裏打ちされつつ、一般人でも容易に理解できるようにこの問題を解説した貴重なものである。

日本における諸問題の理解

アメリカにおけるバイアスを論じた本書は、日本国内の諸問題を理解する視座も与えてくれる。先に述べたように、黒人を野蛮や暴力と結びつけるようなバイアスは、日本においても存在している。このことは、アフリカにもルーツを持つスポーツ選手を扱うスポーツ新聞の記事が「野性味」「本能」といった見出しを掲げたり、マンガなどの創作物で描かれる黒人男性がしばしば屈強な身体と粗暴な人格の持ち主であったりすることなどからもうかがえる。日本は黒人に対するバイアスから逃れられている国というわけではなく、単に黒人の人口比率が小さく、日常生活において遭遇することが少ないために、問題が顕在化することが少ないだけなのである。

さらに、黒人に対するバイアスを日本人も有しているということ以上に本書に普遍性をもたらしているのは、潜在的なバイアスは人間の基本的な情報処理メカニズムによつて実装されているという事実である。どんな人々に対して、どのようなバイアスを、どの程度の強さで抱くかは、場所により、時代により、属する文化により異なるとしても、いずれにせよ我々は潜在的なバイアスから自由ではない。本稿の「はじめに」でも述べたように、本書は黒人に関する人種問題を中心的に扱っているとしても、他の様々な集団をめぐるバイアスの理解を助けてくれる。

例えば刑事司法とコミュニティにおけるバイアスであるが、日本においては様々な主体が「不審な外国人」に注意するようという呼びかけを頻繁に行っている。呼びかけの主体は、警察のような公的な組織の場合もあれば、民間の団体や個人の場合もある。このような呼びかけを行う人々と、それを受け止める人々が暗黙のうちに「不審者」として想定しているのは、西欧的な特徴を持つ白人よりも、東南アジア、中東、南米などの地域に由来する特徴を持つ人々ではなからうか。「外国人」というカテゴリーと犯罪傾向とが繰り返して結びつけられることは、我々の心に潜在的なバイア

スを植えてきていることだろう。「不審な外国人」として警察から職務質問を受けたり、近隣住民から通報されたりする外国人が「不審」に見えるのは、犯罪の徴候ゆえにはなく、単に風貌や言語などのせいかもしれない。

また、それらの人々が罪を犯す確率が実際に日本人（と明らかに認識できる人々）より高いとして、その問題への対処のためには、貧困や差別的で劣悪な労働環境といった状況要因に目を向けることも不可欠である。しかし、日本人がもともと抱いてきた偏見やステレオタイプに基づいて、これらの「外国人」が遺伝的に、あるいは文化的に、日本人より劣った性質の持ち主であると解釈することは実に簡単に行えてしまうため、我々を根本的な問題解決から遠ざけてしまう。

また日本において差別される「外国人」の中には、日本で生まれ、日本で育った、外見や言動では日本人と区別することが困難な人々もいる。歴史的な経緯もあつて、コリアン（韓国・朝鮮人）において、そうした人々の比率は高い。そうした人々がしばしば自身の民族的ルーツが明らかにならないような姓名（通名）を用いるかどうかという選択を迫られていることや、そのことがアイデンティティに対して持つ複雑な影響などについても、黒人が履歴書を「漂白」することについて学んだ読者の方々は、より深く理解できるのではないかと思う。

社会の公正

潜在的なバイアスは、様々な形で不公正な結果をもたらすものであった。そして社会心理学の研究によれば、自分の属する社会や組織が自分を公正に扱ってくれると信じられることは、人間の社会的適応にとって欠かせないものである。逆に世の中が不公正であるという認知は、子どもから大人まで、あらゆる人々に苦痛をもたらす、社会的適応を妨げる。このことは、例えば自分が子ども

だったころに他の生徒を「えこひいき」していた教師のことを思い出したり、自分より収入が多い人々が様々なテクニックを駆使して自分より安い税金しか納めないですませているかもしれないことを考えたりした時に生じる不快感を考えれば、容易に分かるのではないかと思う。

そして世界が概して公正であることは、人間の健全な発達の上でも欠かせない。「努力していればそのうち報われるよ」「悪いことをするとお巡りさんに捕まっちゃうよ」といった言葉は、多くの養育者が子どもに対して用いているものである。短期的な欲求をこらえ長期的な目標のために努力すること、善き人間であることがいつかは報われるものであり、そうでなければ罰を受けるものだと思えることが、我々の社会的適応を支えている。

重要なのは、この世界において、ある種の人々はこうした公正さから疎外され続けているということである。本書で解説されたように、黒人（特に黒人男性）は自分が罪を犯して警察に捕まるとを心配する以前に、些細な過失や逸脱を理由に、あるいは落ち度とすら呼べない何かをきっかけに、権力から監視され、取り締まられ、拘束されること——場合によっては命を落とすこと——を怖れなければならないのである。このことは黒人たちに警察や法制度への不信を植えつけ、社会的適応を困難にさせ、社会全体にとっても損失となる。

本書では随所で、自分たちが尊重され公正な扱いを受けるといった感覚を回復させることが、そうした処遇を受ける黒人個人にとっても社会にとっても好ましい帰結をもたらすという知見が紹介されていた。これは、翻って日本においてもこうした公正さから疎外されている人々がいないかに、改めて目を向けるきっかけとなるのではないだろうか。例えば、人種や民族、国籍を理由に「犯罪者予備軍」や「テロリスト予備軍」として扱われることだとか、公的支援から締め出されてしまうといったことは、自分たちが公正に扱われているという感覚を損ない、日本社会に対する愛着を損

なうものだろう。そうやって疎外された人々が吐露する日本と日本人に対する不満を捉えて、「ほら見るやつぱりこいつらは反日じゃないか」と言つてのけるような不公正が、まかり通つてはいないだろうか。

誰もがバイアスから自由ではないということ

偏見やステレオタイプはしばしばそれを抱く人の脆弱な心理を反映したもの、ないし病的なものともみなされることがある。実際、心理学においてもかつては、特に精神分析理論に基づいて、そのような解釈がなされることが多かった。しかし偏見やステレオタイプがそうした病理の現れである場合もあるにせよ、本書の中心的なテーマであったように、バイアスはそれ自体は正常で適応的な基本的な心理的メカニズムによっても生じるのである。

この認識は、非常に重要である。確かに差別は、悪意や利己的な動機によってなされることもある。しかし、差別は許せないという価値観を深く内面化している人々でさえ、潜在的なバイアスによりしばしば不公正な振る舞いをしてしまうのである。差別しようという意図がなくとも、差別しているという意識も伴わないうちに、我々の認知や行動はバイアスの影響を受けてしまう。本書——人権問題について多数の良著を出版してきた版元による、「人種差別」の語を冠した翻訳書——を手にする読者の多くは、差別問題に関心があり、平等を志向する人々ではないかと想像するが、そうした人々であっても（そしてもちろん、本稿を執筆している私にとっても）、例外ではないということである。バイアスにより不利益を受けるマイノリティ集団の人々自身もまた、例外ではない。「この世界は、とても深く、とても陰湿に、そして無意識のうちに」（本書二二頁）、自分自身が属する集団に対する認知を変容させ、健全な自己認識を揺るがすのである。

本書は、そうした我々自身が、我々の世界の見え方や我々の振る舞い方を形作っている見えないバイアスの正体を見極め、それに抗うことを助けてくれるものである。

終わりに

潜在的なバイアスは知らず知らずのうちに我々の認知や行動を方向づけ、我々自身をして不公正の担い手たらしめている。この認識から生じる未来の展望は、決して明るくはない。多くの国々で排外主義の隆盛が見られ、アメリカにおいてすら人種差別を抑止する社会的規範が投げ捨てられてしまったように見える時期を経た二〇二〇年末においてはなおのこと、そのように思われる。社会が停滞を繰り返しながらも少しずつ前進し、やがて人種差別のない時代を迎えるというのは、絵空事にすら思える。

しかし、我々の目には見えないバイアスは、見えない存在のままではあるわけではない。エバーハート博士は数々の科学論文と本書により、アメリカ社会における黒人に対するバイアスを可視化した。我々は自分たちの目で直接見ることができないものを、科学のレンズを通して見ることできるのだ——同じ「科学」を名乗るものが、かつては人々の持つ偏見を追認し人種間の不平等を正当化するためにも用いられてきた歴史も、決して忘れてはならないが。

我々が世界を見ると、そのごく根本的な位相においてすら、バイアスから自由ではない。公正・公平であるためには、我々は自分たちの認知や行動を労力をかけて監査し、自らの持つ「自然な」傾向に抗わなければならないのである。

本書が、そのような不断の努力の支えとなってくれることを願っている。

研修の先にあるもの

- U.S. Department of Labor; Bureau of Labor Statistics. *Employment and Unemployment Among Youth—Summer 2018*. August 16, 2018. Accessed October 1, 2018. www.bls.gov/news.release/youth.n01.htm.
- Wolgast, Sima, Fredrik Björklund, and Martin Bäckström. "Applicant Ethnicity Affects Which Questions Are Asked in a Job Interview." *Journal of Personnel Psychology* 17, no. 2 (2018): 66–74.
- トレーニングの効果
- Crandall, Christian S., Amy Eshleman, and Laurie O'Brien. "Social Norms and the Expression and Suppression of Prejudice: The Struggle for Internalization." *Journal of Personality and Social Psychology* 82, no. 3 (2002): 359–78.
- Frey, William H. *The Millennial Generation: A Demographic Bridge to America's Diverse Future*. Report. Brookings Institution, January 2018. Accessed October 1, 2018. www.brookings.edu/research/millennials/.
- Hang, Matthew. "Oakland Residents Reported a Black Firefighter for Doing His Job." *New York Times*, June 26, 2018. Accessed October 11, 2018. www.nytimes.com/2018/06/26/us/oakland-black-firefighter-bias.html.
- Kay, Aaron C., Danielle Gaucher, Jennifer M. Peach, Kristin Laurin, Justin Friesen, Mark P. Zanna, and Steven J. Spencer. "Inequality, Discrimination, and the Power of the Status Quo: Direct Evidence for a Motivation to See the Way Things Are as the Way They Should Be." *Journal of Personality and Social Psychology* 97, no. 3 (2009): 421–34.
- Monin, Benoît, and Dale T. Miller. "Moral Credentials and the Expression of Prejudice." *Journal of Personality and Social Psychology* 81, no. 1 (2001): 33–43.
- Omniston, Margaret E., and Elaine M. Wong. "License to Ill: The Effects of Corporate Social Responsibility and CEO Moral Identity on Corporate Social Irresponsibility." *Personnel Psychology* 66, no. 4 (2013): 861–93.
- Pager, Devah, and Hana Shepherd. "The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets." *Annual Review of Sociology* 34, no. 1 (2008): 181–209.
- Paluck, Elizabeth Levy, and Donald P. Green. "Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice." *Annual Review of Psychology* 60, no. 1 (2009): 339–67.
- Prenette, Deborah A., and Dale T. Miller. "Pluralistic Ignorance and Alcohol Use on Campus: Some Consequences of Misperceiving the Social Norm." *Journal of Personality and Social Psychology* 64, no. 2 (1993): 243–56.
- Veklerov, Kimberly. "Black Firefighter on Inspection Duty in Oakland Hills Gets Videotaped, Reported to Police." *San Francisco Chronicle*, June 24, 2018. Accessed October 11, 2018. www.sfgchronicle.com/bayarea/article/Black-firefighter-on-inspection-duty-in-Oakland-13021084.php.
- Associated Press. "Papa John's Founder Resigns After He Used a Racist Slur." PBS, July 12, 2018. Accessed October 1, 2018. www.pbs.org/newshour/nation/papa-johns-founder-resigns-after-he-used-a-racist-slur.
- The *Grim Reality of Being a Female Job Seeker*. Report. Accessed September 27, 2018. fairygodboss.com/research/job-seeker-appearance.
- Jackson, Amy Eliska. "This Is Exactly What Hiring Managers & Recruiters Look for When Scanning Resumes." *Glassdoor*, August 2, 2017. Accessed September 27, 2018. www.glassdoor.com/blog/scanning-resumes/.
- Koblin, John. "After Racist Tweet, Roseanne Barr's Show Is Canceled by ABC." *New York Times*, May 29, 2018. Accessed October 1, 2018. www.nytimes.com/2018/05/29/business/media/roseanne-barr-offensive-tweets.html.
- "A Letter from Howard Schultz to Starbucks Partners Regarding Race Together." Starbucks Newsroom, March 22, 2015. Accessed October 1, 2018. news.starbucks.com/news/a-letter-from-howard-schultz-to-starbucks-partners-regarding-race-together.
- Lopez, Michael J., and Brian M. Mills. "Opportunistic Shaking Behavior During Unpaid Overtime." *Applied Economics Letters* (2018). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13504851.2018.1488048?journalCode=raed20>.
- Maddell, Robin. "Here's Exactly What Hiring Managers Look for in a Resume." U.S. News & World Report, March 7, 2016. Accessed September 27, 2018. money.usnews.com/money/blogs/outside-voices-careers/articles/2016-03-07/heres-exactly-what-hiring-managers-look-for-in-a-resume.
- Parsons, Christopher A., Johan Sulaeman, Michael C. Yates, and Daniel S. Hamermesh. "Strike Three: Discrimination, Incentives, and Evaluation." *American Economic Review* 101, no. 4 (2011): 1410–35.
- Pertigrew, Thomas E., and Linda R. Tropp. "A Meta-analytic Test of Intergroup Contact Theory." *Journal of Personality and Social Psychology* 90, no. 5 (2006): 751–83.
- Phillips, Katherine W. "How Diversity Makes Us Smarter." *Scientific American*, October 1, 2014. Accessed December 17, 2018. <https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/>.
- Saaburn, Josh. "How to Make Your Resume Last Longer Than 6 Seconds." *Time*, April 13, 2012. Accessed September 27, 2018. business.time.com/2012/04/13/how-to-make-your-resume-last-longer-than-6-seconds/.
- Wolgast, Sima, Fredrik Björklund, and Martin Bäckström. "Applicant Ethnicity Affects Which Questions Are Asked in a Job Interview." *Journal of Personnel Psychology* 17, no. 2 (2018): 66–74.



©Nana Kofu Ntî

【著者略歴】

ジェニファア・エバーハート
スタンフォード大学心理学部教授。全米科学アカデミー、米国芸術
科学アカデミーに選出され、フォーリン・ポリシーの「世界をリー
ドする100人の思想家」の一人に選出。人種問題の研究における世
界の第一人者の一人として知られる。

【訳者略歴】

山岡希美 (やまおか・きみ)
翻訳家。16歳まで米国カリフォルニア州で生活。同志社大学心理
学部卒。共訳に『リモートワーク』(明石書店)、『教えて！哲学者
たち』(全2巻、大月書店)など。

【解説者略歴】

高史明 (たか・ふみあき)
社会心理学者。主たる研究テーマは偏見・ステレオタイプ・差別。
特在日韓国・朝鮮人に対するもの。東京大学大学院人文社会系研
究科単位取得退学。博士(心理学)。現在、神奈川大学非常勤講師。
著書に『レイシズムを解剖する』(勁草書房)、共著に『偏見や差別
はなぜ起こる?』(ちとせプレス)など。

無意識のバイアス

——人はなぜ人種差別をするのか

二〇二〇年二月三〇日 初版第一刷発行

著者 —— ジェニファア・エバーハート

訳者 —— 山岡希美

解説 —— 高史明

発行者 —— 大江道雅

発行所 —— 株式会社明石書店

一〇一・〇〇二 東京都千代田区外神田六十九一五

電話 〇三・五八二八・二七二

FAX 〇三・五八二八・二七四

振替 〇〇一〇〇一七二四五〇五

<http://www.akashi.co.jp>

装丁 —— 間村俊一

印刷／製本 —— モリモト印刷株式会社

ISBN 978-4-7503-5123-0

(定価はカバーに表示してあります)